accountenz,
breda

Loonspecial 2018

Special Lonen 2018

accountenz,
breda

Bavel, 12 januari 2018

"Alle veranderingen op het gebied van lonen en personeel in 2018 helder in beeld!"

Geachte Relatie,

U ontvangt hierbij onze loonspecial 2018. In deze nieuwsbrief treft u de belangrijkste wijzigingen op personeels- en salarisgebied voor 2018 aan, zodat u weer helemaal op de hoogte bent. Er is ook dit jaar weer veel veranderd. Zorg er voor dat u op de hoogte blijft!

De inhoud van deze special:

- Komt er nu eindelijk een goede vervanger van de VAR?
- Loonkostenvoordelen: laat geen geld liggen!
- Auto: wijzigingen bijtelling
- DGA: pensioen in eigen beheer
- Varia loon- en premieheffingen
- Arbeidsrecht en varia

Heeft u vragen ?
Wij informeren en adviseren u graag over deze en andere gebieden. Dus heeft u naar aanleiding van deze special vragen: neem gerust contact met ons op. Vraag naar onze loonspecialist Isabelle van Beek of één van onze fiscalisten: Steven Heller of Marcel de Bree op het nummer 0161-431599. Uiteraard kunt natuurlijk ook contact opnemen met uw relatiebeheerder. U treft u ook meer informatie aan op onze website: www.accountenzbreda.nl

accountenz, breda

M. de Bree
Sr. Belastingadviseur / vennoot

Hoewel bij de samenstelling van deze uitgave de uiterste zorg is nagestreefd, wordt geen aansprakelijkheid aanvaard voor onvolledigheden of onjuistheden. Vanwege het brede en algemene karakter van de nieuwsbrief, is deze niet bedoeld om alle informatie te verschaffen die noodzakelijk is voor het nemen van financiële beslissingen. Dit is een uitgave van de SRA waarbij ons kantoor is aangesloten. Verschijningsdatum: 12 januari 2018

accountenz, breda

Special Lonen 2018

Inhoudsopgave

1 Wet tegemoetkomingen loondomein ... 4
1.1 Lage-inkomensvoordeel ... 4
1.1.1 Voorwaarden LIV ... 4
1.1.2 Bedragen LIV 2017 ... 4
1.1.3 Verloonde uren ... 4
1.1.4 Aanvraag LIV ... 5
1.2 Loonkostenvoordeel ... 5
1.2.1 Vier loonkostenvoordelen ... 5
1.2.2 Voorwaarden LKV's ... 6
1.2.3 Doelgroepverklaring ... 6
1.3 Jeugd-LIV ... 7
2 Wet DBA gaat op de schop ... 8
2.1 Van DBA naar nieuwe wet ... 8
2.2 Handhaving opgeschort ... 8
3 Pensioen ... 10
3.1 Pensioenleeftijd omhoog ... 10
3.2 Pensioen in eigen beheer afgeschaft: welke keuze maakt u? ... 10
3.2.1 Mogelijkheid 1: afkopen met een belastingkorting ... 10
3.2.2 Mogelijkheid 2: omzetten in een oudedagsverplichting ... 12
3.2.3 Mogelijkheid 3: het pensioen in eigen beheer ongewijzigd laten ... 13
4 Auto ... 14
4.1 Bijtelling privégebruik auto 2018 ... 14
4.2 Bijtellingsverschil auto van de zaak niet discriminerend ... 15
5 Varia loon- en premieheffingen ... 15
5.1 Minimumloon iets omhoog per 1 januari 2018 ... 15
5.2 Gebruikelijk loon dga ... 16
5.3 Gebruikelijk loon voor innovatieve startups ... 16
5.4 Lage sectorpremie bij overeenkomst onbepaalde tijd en jaarurennorm ... 16
5.5 Pseudo-eindheffing en optierechten ... 16
5.6 Beperking toepassing heffingskortingen buitenlandse belastingplichtigen ... 17
5.7 Premies WGA en ZW 2018 bekend ... 17
5.8 Extra administratie bij verlenging WW-uitkering ... 18
5.9 Extra overstapmogelijkheid eigenrisicodragerschap WGA ... 18
5.10 Langere termijn ziekteaangifte eigenrisicodragers ... 19
5.11 WBSO-vereenvoudiging voor werkgevers op komst ... 20
6 AVG-privacyregels ... 20
7 Arbeidsrecht en varia ... 22
7.1 Wijzigingen Wet Minimumloon en minimumvakantiebijslag ... 22
7.1.1 Minimumloon bij overwerk (meerwerk) ... 22
7.1.2 Minimumloon bij stukloon ... 22
7.1.3 Minimumloon voor opdrachtnemers ... 22
7.2 Vakantietoeslag over overwerkloon vanaf 2018 ... 23
7.3 Transitievergoeding bij ontslag per 2018 omhoog ... 23

1 Wet tegemoetkomingen loondomein

De Wet tegemoetkomingen loondomein bestaat uit twee onderdelen: 1) het lage-inkomensvoordeel en 2) het loonkostenvoordeel. Het lage-inkomensvoordeel (LIV) is ingevoerd per 1 januari 2017. Met ingang van 2018 wordt het loonkostenvoordeel (LKV) ingevoerd en het jeugd-LIV.

1.1 Lage-inkomensvoordeel

Het lage-inkomensvoordeel (LIV) is ingevoerd per 1 januari 2017. Alle werknemers die aan de voorwaarden voldoen, komen per 1 januari 2017 in aanmerking voor het LIV.

1.1.1 Voorwaarden LIV

Om in aanmerking te komen voor het LIV gelden de volgende voorwaarden:

- De werknemer voldoet aan een vastgesteld gemiddelde uurloon (gebaseerd op minimaal 100% en maximaal 125% van het wettelijke minimumloon).
- De werknemer is verzekerd voor de werknemersverzekeringen.
- Er is sprake van een substantiële baan (minimaal 1.248 verloonde uren per kalenderjaar).
- De werknemer heeft de AOW-gerechtigde leeftijd nog niet bereikt.

1.1.2 Bedragen LIV 2017

Het LIV wordt een vast bedrag per verloond uur, met een vast bedrag als jaarmaximum per medewerker:

Gemiddeld uurloon 2017*	LIV per werknemer per uur	Maximaal LIV per werknemer per jaar
≥ € 9,66 ≤ € 10,63	€ 1,01	€ 2.000 per jaar
> € 10,63 ≤ € 12,08	€ 0,51	€ 1.000 per jaar

** Bij publicatie van de Special Lonen waren de cijfers voor 2018 nog niet bekend.*

Het gemiddelde uurloon wordt berekend door het jaarloon te delen door het totale aantal verloonde uren.

Voor de vaststelling van het jaarloon tellen alle inkomensbestanddelen mee. Dit betekent dat toeslagen voor overwerk of bijzondere uren meetellen en van invloed kunnen zijn op het gemiddelde uurloon. Eindheffingsbestanddelen tellen niet mee. Ziekte heeft in beginsel geen invloed op het recht op LIV, omdat het gaat om verloonde uren en niet om gewerkte uren. Er wordt, om te beoordelen of een werknemer binnen de grenzen van het LIV valt, uitgegaan van het SV-loon. Door de inhouding van pensioenpremie kan het SV-loon lager zijn dan het wettelijk minimumloon. Dit heeft tot gevolg dat het recht op LIV kan komen te vervallen.

1.1.3 Verloonde uren

Verloonde uren zijn uren waarover loon wordt betaald. Hieronder vallen:

- De contracturen, dat wil zeggen de uren die met de werknemer zijn overeengekomen. Daaronder vallen ook niet-gewerkte, maar wel volledig uitbetaalde uren. Bijvoorbeeld bij verlof of ziekte.
- De uitbetaalde extra uren die een werknemer werkt, zoals uitbetaalde overuren. Daaronder vallen ook niet opgenomen, maar wel volledig uitbetaalde verlofuren.

Welke uren zijn geen verloonde uren?
De volgende uren vallen niet onder verloonde uren:

- Niet-gewerkte onbetaalde uren, bijvoorbeeld onbetaald verlof;
- Wel gewerkte, maar onbetaalde uren, bijvoorbeeld adv-uren (arbeidsduurverkorting) of onbetaalde overwerkuren;

- Uitkeringen die u als eigenrisicodrager uitbetaalt.

1.1.4 Aanvraag LIV

Het LIV hoeft niet apart aangevraagd te worden door de werkgever. Het UWV beoordeelt op basis van de polisadministratie voor welke werknemers een werkgever recht heeft op het LIV en baseert zich hierbij op de aangiften loonheffingen die door de werkgever bij de Belastingdienst zijn ingediend.

De juistheid van de loonaangiften is dus van groot belang. Eventueel herstel van fouten is alleen mogelijk tot mei 2018. Daarna kan een eventueel recht op LIV niet meer worden geclaimd. De beoordeling van het LIV vindt plaats per werkgever. Als een werknemer onder verschillende subnummers wordt verloond, moeten de verloonde uren en het jaarloon bij elkaar worden opgeteld. Het LIV wordt overgemaakt op het rekeningnummer dat hoort bij het laagste subnummer.

1.1.4.1 Uitbetaling

Het LIV, jeugd-LIV en LKV worden automatisch uitbetaald als uit de loonaangiften blijkt dat een werkgever hier recht op heeft. Dit gaat als volgt in zijn werk:

1. De werkgever krijgt vóór 15 maart van de Belastingdienst een voorlopige berekening van het LIV, jeugd-LIV en LKV. Die berekening is gebaseerd op de aangiften en correcties over 2017 tot en met 31-01-2018.
2. Tot en met 1 mei 2018 kunt u correcties over 2017 sturen. Die worden nog meegenomen in de definitieve berekening, correcties na 1 mei niet meer.
3. De Belastingdienst stuurt een beschikking met de definitieve berekening van het LIV, jeugd-LIV en LKV naar de werkgever. Dat gebeurt vóór 1 augustus 2018, op basis van de gegevens die bekend zijn. Deze beschikking is vatbaar voor bezwaar.
4. Binnen 6 weken na dagtekening van de beschikking worden de bedragen uitbetaald.

Let op!
Indien sprake is van uitvoeringstechnische problemen heeft de minister van Sociale Zaken en Werkgelegenheid de mogelijkheid om bovengenoemde data in 2018 met maximaal twee maanden te verlengen.

Let op!
Bovenstaande uitbetaling gebeurt voor jeugd-LIV en LKV voor het eerst in 2019, aangezien deze voordelen pas in 2018 van start gaan en slechts achteraf het gemiddelde uurloon en het aantal verloonde uren kunnen worden vastgesteld.

1.2 Loonkostenvoordeel

Vanaf 2018 krijgen werkgevers die oudere uitkeringsgerechtigden, arbeidsbeperkten of werknemers die onder de doelgroep banenafspraak en scholingsbelemmerden in dienst nemen, recht op zogenaamde loonkostenvoordelen (LKV's). Deze LKV's vervangen de premiekortingen zoals we die tot dusverre kennen. Het LKV bestaat vanaf 2018 uit een vast bedrag per verloond uur met een maximaal bedrag per jaar. Net als bij de huidige premiekortingen bestaat maximaal drie jaar recht op een LKV. Alleen voor de LKV herplaatste arbeidsgehandicapte werknemer geldt slechts een periode van één jaar.

1.2.1 Vier loonkostenvoordelen

LKV	Bedrag per verloond uur	Maximumbedrag per jaar	Duur
Oudere werknemer	€ 3,05	€ 6.000	3 jaar
Arbeidsgehandicapte werknemer	€ 3,05	€ 6.000	3 jaar

Doelgroep banenafspraak en scholingsbelemmerden	€ 1,01	€ 2.000	3 jaar
Herplaatsen arbeidsgehandicapte werknemer	€ 3,05	€ 6.000	1 jaar

1.2.2 Voorwaarden LKV's

Als bij aanvang van de dienstbetrekking aan de voorwaarden wordt voldaan, kan de werkgever gedurende drie jaren een verzoek tot een tegemoetkoming indienen. Voor het 'LKV herplaatsen arbeidsgehandicapte werknemer' geldt een periode van één in plaats van drie jaar.

Om in aanmerking te komen voor het LKV gelden de volgende voorwaarden:
- De werknemer beschikt over een doelgroepverklaring.
- De werknemer was niet op enig moment in de periode van zes maanden voorafgaand aan de datum van indiensttreding bij de werkgever in dienst (de antidraaideurbepaling).
- De werknemer heeft de AOW-gerechtigde leeftijd nog niet bereikt.
- De werknemer verricht geen arbeid als bedoeld in artikel 2 van de Wet sociale werkvoorziening of artikel 10b, derde lid, van de Participatiewet.
- De werknemer is verzekerd voor de werknemersverzekeringen.

Daarnaast gelden per soort LKV nog aanvullende voorwaarden die hieronder worden uitgewerkt.

LKV oudere werknemer
De werknemer had in de maand voorafgaand aan de dienstbetrekking recht op o.a. een WW-, WAO-, WIA-, Wajong- of WAZ-uitkering. De werknemer is op het moment van aanvang van de dienstbetrekking 56 jaar of ouder.

Een verschil met de vroegere premiekorting oudere werknemer is dat het LKV niet geldt voor degenen die voor aanvang van de dienstbetrekking recht hadden op een ANW-uitkering, een wachtgelduitkering of een uitkering Algemene pensioenwet politieke ambtsdragers.

LKV arbeidsgehandicapte werknemer
- De werknemer heeft een arbeidsbeperking.
- De doelgroep betreft onder meer de werknemer die in de maand voorafgaand aan de dienstbetrekking recht had op een WIA-uitkering.

LKV doelgroep banenafspraak
- De werknemer heeft een arbeidsbeperking.
- De doelgroep betreft onder meer de werknemer die in de maand voorafgaand aan de dienstbetrekking recht had op arbeidsondersteuning Wajong, een Wajong-uitkering of geïndiceerd was als bedoeld in de Wet sociale werkvoorziening.

LKV herplaatsen arbeidsgehandicapte werknemer
- De werknemer die, nadat recht bestond op een WIA-uitkering, weer geheel of gedeeltelijk zijn eigen functie of een andere functie bij de eigen werkgever hervat.

1.2.3 Doelgroepverklaring

De werknemer vraagt een doelgroepverklaring aan bij het UWV of de gemeente. De doelgroepverklaring wordt uitsluitend verstrekt aan de werknemer. De werknemer kan echter ook de werkgever machtigen om namens de werknemer de verklaring aan te vragen en te ontvangen.

De doelgroepverklaring moet binnen drie maanden na aanvang van de dienstbetrekking worden aangevraagd. Na deze termijn wordt de doelgroepverklaring niet meer verstrekt en kan de werkgever geen aanspraak meer maken op het LKV, ook niet met betrekking tot toekomstige perioden van het dienstverband.

De werkgever die beschikt over een doelgroepverklaring kan alleen om het LKV verzoeken door de indicatie voor het LKV in de loonaangifte aan te zetten. Zonder indicatie in de loonaangifte wordt geen LKV toegekend. De werkgever bewaart de doelgroepverklaring in zijn administratie.

1.3 Jeugd-LIV

Het jeugd-LIV is een nieuwe, jaarlijkse tegemoetkoming voor werkgevers in verband met de verhoging van het minimumjeugdloon. Dat betekent extra loonkosten voor werkgevers. Daarom krijgen werkgevers vanaf 1 januari 2018 het jeugd-LIV voor werknemers die aan de voorwaarden voldoen.

Voorwaarden jeugd-LIV
Een werkgever heeft recht op het jeugd-LIV voor elke werknemer die voldoet aan deze drie voorwaarden:

- De werknemer is verzekerd voor de werknemersverzekeringen.
- De werknemer heeft een gemiddeld uurloon dat hoort bij het wettelijke minimumjeugdloon voor zijn leeftijd.
- De werknemer was op 31 december van het voorafgaande jaar 18, 19, 20 of 21 jaar.

Het gemiddelde uurloon is het loon uit dienstbetrekking van een jaar, gedeeld door het aantal verloonde uren in dat jaar.

Bedragen jeugd-LIV
Heeft een werkgever voor een werknemer recht op het jeugd-LIV? Dan krijgt de werkgever een bedrag per verloond uur. Het bedrag per uur verschilt per leeftijd. Hoeveel het voordeel precies is, hangt af van zowel het aantal verloonde uren als van de leeftijd van de werknemer.

Leeftijd op 31-12-2017	Jeugd-LIV per werknemer per verloond uur	Maximaal jeugd-LIV per werknemer per jaar
18 jaar	€ 0,23	€ 478,40
19 jaar	€ 0,28	€ 582,40
20 jaar	€ 1,02	€ 2.121,60
21 jaar	€ 1,58	€ 3.286,40

In 2018 is het jeugd-LIV 1,5 keer zo hoog als in 2019. Dit komt omdat het minimumjeugdloon per 1 juli 2017 werd verhoogd, terwijl het jeugd-LIV pas per 1 januari 2018 is ingevoerd.

De eis van minimaal 1.248 verloonde uren van het LIV geldt niet voor het jeugd-LIV.

Let op!
Een werkgever die gebruik maakt van bbl-leerlingen kan ook in aanmerking komen voor het jeugd-LIV. De werkgever krijgt deze tegemoetkoming als hij de bbl-leerling betaalt volgens het wettelijk minimumjeugdloon dat hoort bij zijn leeftijd. De werkgever mag de bbl-leerling ook minder betalen dan het wettelijk minimumjeugdloon. Doet hij dat, dan is er geen recht op jeugd-LIV.

Let op!
Indien de werkgever in de loonaangifte onjuiste gegevens heeft opgenomen, terwijl het voor de toepassing van deze wet van belang is dat deze juist zijn, kan hem een bestuurlijke boete van maximaal € 1.319 per gegeven per werknemer per jaar worden opgelegd.

Let op!
Bij de premiekortingen bestond de mogelijkheid om achteraf alsnog een korting te claimen als men dit vergeten was. Voor de loonkostenvoordelen geldt dit niet! Als niet op tijd aan de vereisten wordt voldaan, kan achteraf geen beroep meer worden gedaan op een loonkostenvoordeel. Het op tijd signaleren van de mogelijkheden is dus van groot belang.

2 Wet DBA gaat op de schop

Het nieuwe kabinet wil af van de Wet DBA. Deze in 2016 ingevoerde wet ter vervanging van de VAR (Verklaring arbeidsrelatie) zorgt voor te veel onzekerheid en onrust onder zzp'ers en hun opdrachtgevers. In plaats daarvan komt er een nieuwe wet die opdrachtgevers en echte zzp'ers de zekerheid geeft dat geen sprake is van een dienstbetrekking. In de tussentijd blijft de handhaving van de Wet DBA opgeschort.

2.1 Van DBA naar nieuwe wet

Het nieuwe kabinet heeft dit plan voor een nieuwe 'zzp-wet' aangekondigd in het op dinsdag 10 oktober 2017 gepresenteerde Regeerakkoord. Het plan moet dus nog verder worden uitgewerkt in een wetsvoorstel. De hoofdlijnen zijn al wel bekend. Het kabinet heeft drie categorieën van zzp'ers voor ogen:

- De zelfstandige die werkt tegen een laag tarief in combinatie met een overeenkomst van langer dan drie maanden dan wel in combinatie met het verrichten van reguliere werkzaamheden. In dat geval is altijd sprake van een arbeidsovereenkomst. Een laag tarief zal ergens liggen tussen de € 15 en € 18 per uur.
- De zelfstandige die werkt tegen een hoog tarief van meer dan € 75 per uur in combinatie met een overeenkomst korter dan één jaar dan wel in combinatie met het niet verrichten van reguliere werkzaamheden. Het kabinet biedt in dit geval een opt-out. De zzp'er en zijn opdrachtgever komen dan met elkaar overeen dat geen loonheffingen worden ingehouden.
- De zelfstandige die boven het lage uurtarief zit. Het kabinet wil hiervoor een 'opdrachtgeversverklaring' invoeren. Voor die verklaring moet de opdrachtgever een aantal duidelijke vragen beantwoorden over de arbeidsrelatie met de zzp'er. Als daaruit komt dat geen sprake is van een dienstverband, dan heeft de opdrachtgever de zekerheid dat hij geen loonbelasting en premies hoeft in te houden en af te dragen. Uiteraard moeten de vragen dan wel naar waarheid zijn beantwoord.

Hieronder is een schematische weergave opgenomen van de nieuwe plannen:

Tarief	Zzp	Werknemer
€ 15 - € 18	› geen reguliere activiteiten	› langer dan 3 maanden
> € 18	OPDRACHTGEVERSVERKLARING	
> € 75 (mogelijkheid tot opt-out)	› maximaal 1 jaar	› geen reguliere bedrijfsactiviteiten

2.2 Handhaving opgeschort

Het duurt nog wel even voordat de nieuwe wet kan worden ingevoerd. In het Regeerakkoord geeft het nieuwe kabinet aan dat de Belastingdienst tot die tijd niet zal handhaven op de wet DBA. Dat betekent dat de Belastingdienst geen naheffingen, boetes of correctieverplichtingen voor de loonheffingen zal opleggen als achteraf wordt geconstateerd dat toch sprake is van een dienstbetrekking tussen zzp'er

en opdrachtgever. Er wordt alleen gehandhaafd bij kwaadwilligheid. Na invoering van de nieuwe wet wordt het niet-handhaven op de Wet DBA geleidelijk afgebouwd. Zo heeft iedereen straks voldoende tijd om te wennen aan nieuwe regels.

Let op!
Het oude kabinet had de handhaving van de Wet DBA opgeschort tot in ieder geval 1 juli 2018. Het nieuwe kabinet heeft het plan dit nu verder op te schorten. Een formeel besluit hiertoe moet echter nog genomen worden.

3 Pensioen

3.1 Pensioenleeftijd omhoog

Als gevolg van de gestegen levensverwachting van de Nederlandse bevolking is de pensioenrichtleeftijd met ingang van 1 januari 2018 verhoogd van 67 naar 68 jaar. Deze rekenleeftijd wordt gebruikt voor de berekening van de jaarlijkse maximaal toegestane fiscale pensioenopbouw. Dit kan gevolgen hebben voor de hoogte van de pensioenpremie alsook voor de hoogte van de pensioenuitkering.

3.2 Pensioen in eigen beheer afgeschaft: welke keuze maakt u?

Sinds 1 juli 2017 kunt u geen pensioen meer opbouwen in uw eigen bv. Het pensioen in eigen beheer is afgeschaft. Voor iedereen die een pensioen in eigen beheer heeft opgebouwd, is er een overgangsregime van nu nog twee jaar (2018 en 2019), waarin u moet kiezen wat u wenst te gaan doen met uw bestaande pensioenvoorziening in de bv. U heeft drie mogelijkheden: afkopen, omzetten of laten staan. Afhankelijk van uw keuze moet uw partner instemmen en heeft u een informatieplicht richting de Belastingdienst.

Let op!
Het is aan u welke mogelijkheid u kiest. Laat u hierover goed adviseren, want alle drie de mogelijkheden kennen zo hun eigen voor- en nadelen.

3.2.1 Mogelijkheid 1: afkopen met een belastingkorting

U kunt het reeds opgebouwde pensioen in eigen beheer fiscaalvriendelijk met een belastingkorting afkopen. Daarbij wordt uw pensioenaanspraak zonder fiscale gevolgen afgestempeld van commerciële waarde naar fiscale (balans)waarde. Met dit afstempelen geeft u dus een deel van uw pensioenaanspraak prijs, namelijk het verschil tussen de commerciële en fiscale waarde van de aanspraak.

De afgestempelde pensioenaanspraak kunt u vervolgens fiscaal vriendelijk in één keer met een belastingkorting volledig afkopen. Deze korting geldt gedurende drie jaar en wordt maximaal verleend over de fiscale (balans)waarde van de pensioenverplichting op 31 december 2015. Over de waardestijgingen na die datum wordt geen korting verleend.

Belastingkorting
In 2018 geldt een belastingkorting van 25%. Er is dan loonheffing verschuldigd over 75% van de fiscale balanswaarde van uw pensioenaanspraak op 31 december 2015. De waardestijgingen na die datum zijn volledig belast. In 2019 bedraagt de belastingkorting 19,5%. Verder bent u geen revisierente verschuldigd.

Let op!
Afkoop is na 2019 niet meer toegestaan. Doet u dat wel, dan betaalt u daar flink loonbelasting over en premies Zorgverzekeringswet. Ook bent u dan 20% revisierente verschuldigd.

Tip:
Laat u goed adviseren over afkoop. Door de belastingkorting klinkt dit extra aantrekkelijk, maar dat is het niet altijd. Bovendien moet u toch over een fors bedrag direct belasting betalen en dat geld is wellicht niet beschikbaar. Afkoop is dan ook niet altijd mogelijk.

Let op!
Heeft u op tijd (terughaalverzoek vóór 1 juli 2017) een extern verzekerd pensioendeel teruggehaald naar eigen beheer, dan kan ook dit deel in 2018 of 2019 worden afgekocht. De belastingkorting geldt echter niet voor dit deel.

Tip:
Ook een reeds ingegaan pensioen in eigen beheer (u heeft al pensioenuitkeringen uit uw bv ontvangen) kan met een belastingkorting worden afgekocht. Omdat uw pensioen al is ingegaan, zal de fiscale (balans)waarde op het moment van afstempelen veelal lager zijn dan de fiscale waarde eind 2015. De belastingkorting wordt voor u berekend over die lagere fiscale (balans)waarde.

Let op!
Heeft u naast pensioen in eigen beheer ook nog een stamrecht in de bv? Die stamrechtverplichting kan zorgen voor een kink in de kabel van afkoop. Laat u hierover goed adviseren.

Uw partner bij afkoop
Uw (ex-)partner zal moeten instemmen met de afkoop van uw pensioen. Dit heeft namelijk ook gevolgen voor zijn of haar pensioenrechten. Ook uw partner zal hierover dus moeten worden geadviseerd. Het verdient de voorkeur (en mogelijk moet het zelfs wegens zorgplicht van de accountant) dat dit door een andere adviseur gebeurt dan door uw eigen accountant of belastingadviseur. Om mogelijke problemen in de toekomst te voorkomen, zijn goede afspraken noodzakelijk!

Ook een eventuele compensatie –zeker als u onder huwelijkse voorwaarden bent gehuwd– is mogelijk onderdeel van gesprek. Per slot van rekening verliest uw partner bij afkoop zijn of haar rechten op een deel van het in eigen beheer opgebouwde ouderdomspensioen (partnerpensioen). Bovendien kan sprake zijn van een (belaste) schenking als uw partner onvoldoende of niet gecompenseerd wordt voor het afzien van zijn/haar rechten. Of en hoe hoog een eventuele compensatie moet zijn, hangt af van uw persoonlijke situatie. Gangbare regels zijn daarvoor niet te geven.

Tip:
Omdat er na afkoop geen pensioen in eigen beheer meer is, is er ook geen partnerpensioen meer. Wat dit betekent als u onverhoopt komt te overlijden, is een belangrijke vraag.

De toestemming van uw (ex-)partner met de afkoop moet u kenbaar maken aan de Belastingdienst. Dit moet met een speciaal formulier dat te downloaden is van de website van de Belastingdienst en die u samen met uw (ex-)partner moet ondertekenen.

Informatieplicht
Met dit speciale informatieformulier moet u binnen één maand na de afkoop van het opgebouwde pensioen in eigen beheer, dan wel de omzetting van het eigenbeheerpensioen in een oudedagsverplichting (zie hierna) de volgende gegevens bij de Belastingdienst aanleveren:

- persoonsgegevens (zoals naam en burgerservicenummer) van uzelf en uw eventuele (ex)partner
- gegevens van uw bv waarin het pensioen in eigen beheer is ondergebracht
- de door u gemaakte keuze: afkoop of omzetten van de fiscale pensioenaanspraak
- het tijdstip van de afkoop of omzetting
- de fiscale balanswaarde van de pensioenaanspraak op drie verschillende momenten: 1 januari 2015, 31 december 2015 en op het moment van afkoop of omzetting
- de commerciële balanswaarde van uw pensioenaanspraak op de datum van afkoop of omzetting
- bij omzetting in een oudedagsverplichting of u samen met uw partner afspraken heeft gemaakt over de verdeling van deze oudedagsverplichting ingeval van echtscheiding

Let op!
Het is belangrijk dat u op tijd (binnen één maand na het tijdstip van afkoop of omzetting) aan uw informatieplicht voldoet. De Belastingdienst beschouwt uw pensioenaanspraak anders als 'onzuiver', waardoor u alsnog belasting moet betalen over de commerciële waarde van de gehele pensioenaanspraak en u ook nog eens 20% revisierente bent verschuldigd.

Afkoop zonder uitbetaling
Heeft u ervoor gekozen om uw pensioen in eigen beheer af te kopen, dan is deze afkoop belast. Wel profiteert u van een belastingkorting. Met de bv kunt u afspreken dat u de afkoopsom niet direct bij afkoop ontvangt, maar op een later moment.

Die uitgestelde betaling is niet van invloed op het moment waarop de bv de loonheffing over het afkoopbedrag moet inhouden en afdragen aan de Belastingdienst. Daarvoor telt namelijk het afkoopmoment en niet het moment van uitbetaling. Vindt de afkoop van het pensioen in eigen beheer bijvoorbeeld plaats in december 2017, dan moet op dat moment loonheffing worden ingehouden over het afkoopbedrag. De bv moet de verschuldigde loonheffing dan ook opnemen in de aangifte loonheffing over het loontijdvak december 2017 en afdragen. Dat de bv vervolgens de afkoopsom pas bijvoorbeeld in 2020 aan u uitbetaalt, is daarop dus niet van invloed.

3.2.2 Mogelijkheid 2: omzetten in een oudedagsverplichting

U kunt uw opgebouwde pensioen in eigen beheer omzetten in een oudedagsverplichting. Ook dan vindt eerst zonder fiscale gevolgen de afstempeling van de pensioenaanspraak plaats van commerciële waarde naar fiscale (balans)waarde. Deze afgestempelde pensioenaanspraak wordt vervolgens omgezet in een spaarverplichting voor de oude dag. Deze omzetting kan tot uiterlijk 31 december 2019.

Bij deze mogelijkheid houdt u het geld en uw aanspraak voor de oude dag binnen de bv. Na omzetting in de oudedagsverplichting is geen verdere opbouw meer mogelijk. Wel moet de oudedagsverplichting tot pensioendatum jaarlijks worden 'opgerent' tegen de voorgeschreven marktrente.

Let op!
De oudedagsverplichting is een spaarregeling bij uw eigen bv. Het rendement op sparen is momenteel erg laag. Uw oudedagsverplichting zal daardoor met de jaarlijkse oprenting niet hard groeien. Het is dus onzeker hoeveel 'pensioen' uw bv later aan u kan uitkeren.

Bij het bereiken van de pensioendatum ontvangt u vanuit de bv gedurende twintig jaar oudedagsuitkeringen. Belastingheffing vindt pas plaats in die uitkeringsfase. Gaan de uitkeringen eerder in dan de AOW-gerechtigde leeftijd (maximaal vijf jaar vóór die leeftijd), dan moet de twintigjaarstermijn worden verlengd met die extra jaren.

Tip:
Het is mogelijk om de oudedagsverplichting alsnog af te kopen. Doet u dit in 2018 of 2019, dan kunt u profiteren van de belastingkorting. Na 2019 bent u bij afkoop over de volledige oudedagsverplichting loonbelasting en revisierente verschuldigd.

Tip:
Ook een reeds ingegaan pensioen in eigen beheer (u heeft al pensioenuitkeringen uit uw bv ontvangen) kan worden omgezet in een oudedagsverplichting.

Afstorten
U kunt de oudedagsverplichting ook gebruiken voor een lijfrente bij een bancaire instelling of een verzekeringsmaatschappij. Deze omzetting van een oudedagsverplichting naar een lijfrente kan tot aan uw AOW-gerechtigde leeftijd op ieder gewenst moment. Tot uiterlijk twee maanden na het bereiken van de AOW-gerechtigde leeftijd mag de oudedagsverplichting nog worden gebruikt voor een lijfrente. Daarnaast is het tevens mogelijk om na ingang van de oudedagsverplichting alsnog een

lijfrente aan de kopen bij een bancaire instelling of een verzekeringsmaatschappij. Dit mag tot uiterlijk vijf jaar na de AOW-gerechtigde leeftijd.

Tip:
Brengt u uw oudedagsverplichting geheel of gedeeltelijk onder in een lijfrente, dan heeft u qua uitkeringsduur meer mogelijkheden dan de vaste twintig jaar die geldt bij de oudedagsverplichting. Afhankelijk van de door u gekozen lijfrentevorm gelden andere uitkeringstermijnen en dat geeft u iets meer speelruimte.

Net als bij de afkoopmogelijkheid is de procedure bij het omzetten van het eigenbeheerpensioen naar een oudedagsverplichting wat betreft uw partner hetzelfde. Uw (ex-)partner zal met de omzetting moeten instemmen. Ter bescherming van zijn of haar rechten zal de partner hierover goed moeten worden geïnformeerd. Ook een compensatie aan uw partner voor het verlies van zijn of haar rechten op een deel van het in eigen beheer opgebouwde ouderdomspensioen (partnerpensioen) kan aan de orde zijn.

De toestemming met de omzetting in een oudedagsverplichting moet eveneens kenbaar worden gemaakt aan de Belastingdienst. Daarvoor dient het speciale informatieformulier waarmee u uw keuze voor afkoop of omzetting doorgeeft (zie voorgaand) en die u samen met uw (ex-)partner moet ondertekenen.

Let op!
Dien het ingevulde en ondertekende formulier binnen één maand na de omzetting van het eigenbeheerpensioen in een oudedagsverplichting in bij de Belastingdienst. U riskeert anders een 'onzuivere' pensioenaanspraak.

Indexatielasten
Is uw pensioenverplichting ondergebracht in een aparte bv (extern pensioen in eigen beheer), dan kan er nog een indexatiekwestie spelen. Met op de fiscale balans geactiveerde kosten en lasten voor de toekomstige indexatie moet op de volgende manier worden omgegaan. Wordt het pensioen in eigen beheer fiscaal gefaciliteerd afgekocht, dan mogen deze indexatiekosten en lasten op het moment van afkoop in één keer worden afgetrokken van de winst. Wordt het pensioen in eigen beheer omgezet in een oudedagsverplichting, dan mogen geactiveerde indexatiekosten en lasten in gelijke, jaarlijkse delen in aftrek worden gebracht.

3.2.3 Mogelijkheid 3: het pensioen in eigen beheer ongewijzigd laten

U kunt er ook voor kiezen om niets te doen, oftewel uw pensioen in eigen beheer te laten staan. De regels van vóór april 2017 blijven dan gelden. Er kan echter sinds 1 juli 2017 geen verdere opbouw aan het eigenbeheerpensioen meer plaatsvinden. De jaarlijkse actuariële oprenting van de reeds opgebouwde pensioenrechten is wel verplicht en er is, afhankelijk van de pensioentoezegging, mogelijk ook jaarlijkse indexering nodig.

Het verschil tussen de commerciële en fiscale waarde van uw pensioenaanspraak blijft bestaan. Op pensioeningangsdatum zal uw bv de pensioenreservering aan u gaan uitkeren, zoals dit is vastgelegd in de pensioenovereenkomst tussen u en de bv.

Let op!
Houdt u het pensioen in eigen beheer in stand, pas dan extra op met dividenduitkeringen. Een dividenduitkering is namelijk pas mogelijk als er voldoende vermogen in uw bv is en blijft voor de dekking van het pensioen. Om dit te bepalen, moet u niet uitgaan van de fiscale waarde van de pensioenverplichting zoals die op de balans staat, maar van de commerciële waarde.

Ten slotte
Het overgangsregime vervalt per 2020. Vóór die tijd zult u een keuze voor uw huidige eigenbeheerpensioen moeten hebben gemaakt: afkopen, omzetten of laten staan. Nu verdere pensioenopbouw in de bv sinds 1 juli 2017 niet meer mogelijk is, zult u ook na moeten denken over de

toekomstige jaren. Hoe ziet in financieel opzicht uw onbezorgde oude dag eruit? U kunt besluiten om door te gaan met de opbouw van pensioen bij een verzekeringsmaatschappij of misschien is een oudedagslijfrente voor u een optie. Mogelijk heeft u een flinke 'buffer' opgebouwd in uw bv, voor voldoende dividenduitkeringen na uw pensionering. Waar u ook voor kiest, laat u goed adviseren.

4 Auto

4.1 Bijtelling privégebruik auto 2018

Rijdt u privé met een auto die tot uw ondernemingsvermogen behoort? Dan moet u een bedrag bij de winst tellen voor het privégebruik, tenzij u kunt aantonen dat u op jaarbasis niet meer dan 500 kilometer privé hebt gereden.

De bijtelling is een percentage van de cataloguswaarde van de auto. In 2018 zijn er voor auto's die na 1 januari 2017 te naam gesteld zijn 2 tarieven voor de bijtelling: 4% en 22%. De bijtelling is afhankelijk van de CO_2-uitstoot van de auto. In 2018 vallen alleen auto's zonder CO_2-uitstoot in het 4%-tarief.

De onderstaande tabel geldt voor auto's die in 2018 voor het eerst op naam zijn gezet.

Tabel percentage bijtelling 2018

Bijtelling	CO2-uitstoot in gram per kilometer
4%	0
22%	meer dan 0

In 2018 is het normale percentage 22% (net als in 2017). Is uw auto voor het eerst op naam gesteld vóór 2017 en gold voor die auto de 25%-bijtelling? Dan blijft de 25%-bijtelling van toepassing.

Hoe lang geldt het verlaagde percentage?
Valt u in 2018 in het verlaagde bijtellingspercentage (4%)? Dat percentage geldt voor een periode van 60 maanden. Deze periode gaat in op de 1e dag van de maand die volgt op de maand waarin voor het eerst een kenteken is afgegeven. Wordt een auto op 7 maart te naam gesteld, dan start de 60-maandsperiode dus op 1 april.

Direct na afloop van de periode van 60 maanden wordt het percentage opnieuw vastgesteld aan de hand van de regels die op dat moment gelden.

Verlaagde percentages en auto's die voor 2017 te naam gesteld zijn
Het overgangsrecht voor de bijtelling van de auto met een datum eerste toelating van de weg (DET) vóór 1 januari 2017 is niet eenvoudig, onder meer vanwege de uitzonderingen op uitzonderingen die binnen het overgangsrecht van toepassing zijn. Uw adviseur kan u hier meer over vertellen.

Let op!
Bij auto's met een DET voor 2017 is in beginsel gedurende 60 maanden de bijtelling van toepassing die op het moment van de eerste tenaamstelling gold. Na afloop van die 60 maanden geldt een bijtelling van 25%!

Bijtelling personenauto's zonder CO_2-uitstoot
Auto's zonder CO_2-uitstoot blijven tot en met 2020 op hetzelfde niveau gestimuleerd, de voor nieuwe auto's geldende bijtelling voor deze auto's blijft voor deze periode 4%. Wel begrenst het kabinet vanaf 2019 het verlaagde bijtellingspercentage voor nulemissievoertuigen tot het deel van de catalogusprijs tot en met € 50.000 (ook wel tesla-tax genoemd). Voor nulemissievoertuigen met een waterstofbrandstofcel is deze begrenzing niet van toepassing.

4.2 Bijtellingsverschil auto van de zaak niet discriminerend

Dat het 22%-bijtellingstarief alleen geldt voor nieuwe auto's en niet voor bestaande auto's van de zaak, is volgens rechtbank Den Haag niet discriminerend. Er is geen sprake van schending van het gelijkheidsbeginsel of van het recht op ongestoord genot van eigendom.

Bijtelling
Per 1 januari 2017 geldt voor het privégebruik van een nieuwe auto van de zaak een standaardbijtelling van 22% van de cataloguswaarde (inclusief btw en bpm), tenzij het een auto betreft zonder CO_2-uitstoot. Een bestaande auto van de zaak met een Datum Eerste Toelating (DET) vóór 1 januari 2017 en een bijtelling van 25% blijft die bijtelling houden en valt dus niet in 2017 of na 60 maanden terug naar het 22%-tarief. De Vereniging Zakelijke Rijders (VZR) vindt dit fiscale discriminatie en is daarom een viertal proefprocedures gestart.

Beroep afgewezen
Rechtbank Den Haag heeft het beroep onlangs afgewezen. Volgens de rechter blijft de bijtelling privégebruik auto voor gewone auto's van vóór 2017 25%, en voor nieuwere auto's is dat 22%. Deze maatregel is namelijk niet in strijd met het gelijkheidsbeginsel en ook niet met het recht op het ongestoord genot van eigendom. De wetgever heeft een ruime beoordelingsvrijheid en de keuze om het percentage van 25% te handhaven voor auto's met een DET van vóór 1 januari 2017 is niet onredelijk.

5 Varia loon- en premieheffingen

5.1 Minimumloon iets omhoog per 1 januari 2018

De brutobedragen van het wettelijk minimumloon en het minimumjeugdloon per 1 januari 2018 zijn bekend. Deze bedragen worden halfjaarlijks aangepast. Er is een lichte stijging ten opzichte van 1 juli 2017.

De brutobedragen van het volwassenminimumloon en het minimumjeugdloon worden telkens op 1 januari en op 1 juli aangepast aan de gemiddelde contractloonontwikkeling in Nederland. Per 1 januari 2018 is het brutominimumloon voor werknemers van 22 jaar en ouder bij een volledig dienstverband, als volgt:

- € 1.578,00 per maand (juli 2017: € 1.565,40)
- € 364,15 per week (juli 2017: € 361,25)
- € 72,83 per dag (juli 2017: € 72,25)

Let op!
De leeftijdsgrens van het volwassenminimumloon is per 1 juli 2017 verlaagd van 23 naar 22 jaar.

Ook de minimumjeugdlonen voor 15- t/m 21-jarige werknemers gaan weer iets omhoog. Zo stijgt het loon van een 21-jarige per 1 januari 2018 van € 1.330,60 naar € 1.341,30 per maand en van een 18-jarige van € 743,55 naar € 749,55 per maand.

Let op!
Voor werknemers van 18 tot en met 20 jaar die in dienst zijn in het kader van een beroepsbegeleidende leerweg (bbl) gelden alternatieve staffels. Zo bedraagt per 1 januari 2018 het minimumjeugdloon voor een 18-jarige leerling in de bbl € 718,00 per maand.

Verplichtingen
Het wettelijk minimumloon geldt als minimumbeloning voor uw werknemers. Zorg ervoor dat uw werknemers niet worden onderbetaald. U riskeert anders forse boetes. Sinds 1 januari 2016 geldt een verplichte girale uitbetaling van ten minste het netto wettelijk minimumloon. Ook moet u het geldende

minimumloon altijd verplicht vermelden op de loonstrook. Tot slot mag u sinds 1 januari 2017 geen bedragen meer inhouden op of verrekenen met het minimumloon. Dit inhoudingsverbod geldt onder meer niet voor wettelijke inhoudingen, huisvestingskosten en de kosten voor een zorgverzekering. Onder voorwaarden en met de nodige begrenzingen mag u dergelijke kosten nog wel inhouden op het minimumloon.

5.2 Gebruikelijk loon dga

Het vaste bedrag in de gebruikelijkloonregeling voor de dga en zijn partner, bedraagt voor 2018 (net als in 2017) € 45.000. Dga's kunnen het gebruikelijk loon in 2018 onder voorwaarden lager vaststellen dan € 45.000. Er geldt namelijk een tegenbewijsregeling voor de hoofdregel dat het loon van een dga het hoogste van de volgende bedragen bedraagt:

- 75% van het loon uit de meest vergelijkbare dienstbetrekking;
- het hoogste loon van de overige werknemers van de bv of daarmee verbonden vennootschappen (lichamen);
- € 45.000.

Let op!
Om het loon lager dan € 45.000 vast te stellen, moet u aannemelijk maken dat het loon uit de meest vergelijkbare dienstbetrekking lager is dan € 45.000. Lukt dat niet dan bedraagt het gebruikelijk loon minimaal € 45.000.

5.3 Gebruikelijk loon voor innovatieve startups

Wordt uw bv voor toepassing van de S&O-afdrachtvermindering als starter aangemerkt? U mag uw gebruikelijk loon dan vaststellen op het wettelijk minimumloon. U kunt deze startupregeling maximaal drie jaar toepassen.

5.4 Lage sectorpremie bij overeenkomst onbepaalde tijd en jaarurennorm

Met ingang van 1 januari 2018 is per besluit geregeld dat een werkgever de lage sectorpremie betaalt over het loon van een werknemer indien sprake is van:

- een schriftelijke arbeidsovereenkomst voor onbepaalde tijd, en
- de omvang van de arbeid voor het jaar vooraf is bepaald (jaarurennorm), en
- in het contract bepaald is dat het recht op loon gedurende het jaar regelmatig verspreid is.

De werkzaamheden hoeven derhalve niet gelijkmatig verspreid over het jaar verricht te worden.

Let op!
Een contract voor bepaalde tijd met een jaarurennorm voldoet dus niet aan de voorwaarden.

Let op!
Indien gedurende het jaar sprake is van onbetaald verlof wordt niet meer aan de voorwaarden voldaan. Dit betekent dat de hoge sectorpremie toegepast dient te worden.

In hetzelfde besluit is nogmaals benadrukt dat de omvang van de te verrichten arbeid eenduidig moet zijn vastgelegd. Een nulurencontract voldoet derhalve niet. In het besluit wordt ook aangegeven dat bij een min-maxcontract de hoge premie verschuldigd is. Op dit moment is onduidelijk of deze opmerking alleen van invloed is op de periode na 1 januari 2018.

5.5 Pseudo-eindheffing en optierechten

Wanneer sprake is van een excessieve vertrekvergoeding aan een werknemer, wordt de werkgever geconfronteerd met een pseudo-eindheffing van 75% van de vertrekvergoeding. Of sprake is van een excessieve vertrekvergoeding wordt vastgesteld aan de hand van het toetsloon. Als het toetsloon

meer dan € 540.000 is en als de vertrekvergoeding hoger is dan € 540.000 en hoger dan het toetsloon, dan is de regeling van toepassing.

Bepaalde aandelenoptierechten die zijn verkregen in het kalenderjaar vóórdat de werknemer uit dienst ging, tellen vanwege een uitzonderingsregel niet mee bij het bepalen van het bedrag van de vertrekvergoeding.

De Hoge Raad heeft in 2016 bepaald dat de uitzondering ook geldt voor aandelenoptierechten die nog niet onvoorwaardelijk waren vóór het kalenderjaar voorafgaand aan het kalenderjaar waarin de dienstbetrekking met de werknemer is beëindigd. De pseudo-eindheffing over de excessieve vertrekvergoeding kan dus worden voorkomen door te werken met voorwaardelijke optierechten.

Een wijziging in de Wet op de loonbelasting zorgt er nu voor dat voorwaardelijke aandelenoptierechten, die aan een werknemer zijn toegekend vóór het jaar voorafgaand aan het kalenderjaar waarin hij uit dienst gaat en die onvoorwaardelijk zijn geworden in het jaar voor uitdiensttreding, toch meetellen voor de pseudo-eindheffing excessieve vertrekvergoedingen. Op deze manier kan geen gebruik meer worden gemaakt van de uitspraak van de Hoge Raad.

5.6 Beperking toepassing heffingskortingen buitenlandse belastingplichtigen

Buitenlandse belastingplichtigen hebben, onder voorwaarden, recht op dezelfde voordelen als een binnenlandse belastingplichtige als het gaat om het belastingdeel van de heffingskorting. De buitenlandse belastingplichtige moet wel in een EU- of EER-lidstaat wonen en het inkomen moet voor ten minste 90% aan de loon- of inkomstenbelasting in Nederland onderworpen zijn.

Indien buitenlandse belastingplichtigen niet aan het inkomenscriterium voldoen, hadden zij wel recht op het belastingdeel van de arbeidsgerelateerde heffingskorting. Niet-kwalificerende buitenlandse belastingplichtigen hadden in de inkomstenbelasting geen recht op het belastingdeel van de heffingskorting. In de loonbelasting werd dit onderscheid niet gemaakt, waardoor te veel heffingskorting werd geclaimd.

Daarom mag u vanaf 2019 in de loonbelasting voor alle buitenlandse belastingplichtigen (zowel kwalificerend als niet-kwalificerend) alleen nog maar het belastingdeel van de arbeidsgerelateerde korting (onder meer arbeidskorting) in aanmerking nemen. Is uw werknemer een kwalificerende buitenlandse belastingplichtige, dan kan hij via de inkomstenbelasting het belastingdeel van de algemene heffingskorting, jonggehandicaptenkorting, ouderenkorting en alleenstaande-ouderenkorting geldend maken.

5.7 Premies WGA en ZW 2018 bekend

Bent u verzekerd voor de werkgeversverzekeringen WGA en ZW bij UWV? In 2018 nemen de gemiddelde premies voor deze arbeidsongeschiktheids- en ziektewetverzekeringen licht toe.

Premies WGA en ZW
Het UWV heeft onlangs de gedifferentieerde premies WGA en ZW (Werkhervattingskas) voor 2018 bekendgemaakt. Hieruit blijkt een lichte stijging van beide premies. De gemiddelde WGA-premie stijgt van 0,74% in 2017 naar 0,75% in 2018. De gemiddelde premie die een werkgever aan het UWV afdraagt voor de Ziektewet stijgt in 2018 naar 0,41% (2017: 0,35%).

De premie hangt in veel gevallen af van de sector waarin u als werkgever actief bent en de gemiddelde loonsom. Met een speciale rekenhulp kunt u berekenen hoeveel u aan premie kwijt bent in 2018.

Let op!
De rekenhulp is niet bestemd voor de eigenrisicodrager, want die betaalt geen gedifferentieerde premie Werkhervattingskas.

Eind 2017 heeft u van de Belastingdienst een beschikking met de individueel gedifferentieerde premies WGA en ZW 2018 ontvangen.

Controleer of de gegevens op de beschikking juist zijn en maak indien nodig tijdig bezwaar. Een bezwaar is tijdig ingediend als deze uiterlijk 6 weken na dagtekening van de beschikking ontvangen is bij de Belastingdienst. Vraag bij de Belastingdienst de instroomlijsten op van de uitkeringen van de werknemers die ik het kader van de beschikking Whk aan u zijn toegerekend. U kunt dan controleren of de uitkeringen van deze werknemers al dan niet terecht aan u zijn toegerekend.

5.8 Extra administratie bij verlenging WW-uitkering

Sinds kort kunnen partijen bij het afsluiten van hun cao kiezen voor een private verlenging van de uitkering bij werkloosheid voor het derde jaar WW. De keuze van de onderhandelingspartijen betekent wel extra administratieve werkzaamheden voor de werkgever.

Aparte aangifte
De inhouding van de premie vindt plaats op het brutoloon van de werknemer. De inhouding moet ook op de salarisspecificatie vermeld staan. Bovendien moet apart aangifte worden gedaan bij de uitvoeringsorganisatie PAWW en moeten de premies apart worden afgedragen.

Aanvulling
Door de aanvulling kan een maximale WW-periode bereikt worden van 38 maanden.

Wat bij werkloosheid?
De Stichting PAWW zorgt dat de werknemer, indien hij hier volgens zijn cao recht op heeft, na het verstrijken van de WW een aanvullende private WW-uitkering PAWW krijgt.

Aangifte en afdracht
De werkgever moet op basis van de berekeningen in zijn salarisadministratie maandelijks of iedere vier weken aangifte doen van de PAWW-bijdrage en de afdracht van de premie. De periodiciteit van de aangifte PAWW-bijdrage is dezelfde als die van de Belastingdienst.

Let op!
De aangifte moet u indienen via de site www.spaww.nl. Daar dienen de gegevens door de werkgever overgenomen te worden van de totalen die op het overzicht van de salarisadministratie zijn vermeld.

Aanpassen administratie
De administratie van de werkgever zal mogelijk moeten worden aangepast, zodat de werkgever de juiste informatie kan verstrekken voor de inning en afdracht van de premie. De uitvoeringsorganisatie van de Stichting PAWW kan helpen bij de inrichting van de salaris- en financiële administratie. Het aanbieden van de rekenregels aan ontwikkelaars van salarissoftware vormt daarvoor de eerste stap.

5.9 Extra overstapmogelijkheid eigenrisicodragerschap WGA

Had u eigenrisicodrager voor de WGA willen blijven, maar is tegen uw wens en buiten uw toedoen om het eigenrisicodragerschap toch per 1 januari 2017 beëindigd? Het kabinet komt u tegemoet met een reparatieregeling. U krijgt de kans om op 1 juli 2018 weer over te stappen van de publieke verzekering naar het eigenrisicodragerschap voor de WGA.

Eigenrisicodragerschap WGA
Met ingang van 1 januari 2017 ziet het eigen risico op de totale WGA-lasten (dus zowel voor vast personeel als voor flexwerkers). Door die verandering moesten bestaande eigenrisicodragers voor de WGA, die dit ook in 2017 wensten te blijven, een nieuwe garantieverklaring overleggen van de bank of verzekeraar. Die garantie moest uiterlijk op 31 december 2016 bij de Belastingdienst binnen zijn. Nu is dat proces niet vlekkeloos verlopen. In een aantal gevallen hebben verzekeraars per abuis geen of te

laat een nieuwe garantie aan de Belastingdienst verstrekt. Hierdoor kan het zijn dat u, net als enkele andere werkgevers, per 1 januari 2017 ongewild weer de publieke verzekering van UWV bent ingestroomd.

Reparatieregeling
Net als bij iedere overstap, was u gehouden aan een minimale terugkeerperiode van drie jaar. Pas daarna is het eigenrisicodragerschap weer mogelijk. Dat is niet redelijk als u wel op tijd heeft aangegeven dat u per 1 januari 2017 eigenrisicodrager voor de WGA had willen blijven, maar de Belastingdienst buiten uw toedoen om de garantieverklaring hiervoor niet (tijdig) heeft ontvangen. Daarom kunt u gebruikmaken van een reparatieregeling, waardoor u al eerder, namelijk op 1 juli 2018, kunt overstappen naar het eigenrisicodragerschap voor de WGA. U moet dan wel uiterlijk 13 weken vóór 1 juli 2018 uw aanvraag voor het eigenrisicodragerschap hebben ingediend bij de Belastingdienst.

Om gebruik te kunnen maken van de reparatieregeling, gelden de volgende voorwaarden:
- u was op 31 december 2016 eigenrisicodrager WGA, en
- u kunt aantonen dat u in 2016 tijdig bij uw verzekeraar, bank of intermediair heeft aangegeven dat u per 1 januari 2017 eigenrisicodrager wil blijven, en
- het is niet aan u te wijten dat de garantie om eigenrisicodrager WGA te kunnen blijven in 2017 niet uiterlijk op 31 december 2016 aan de Belastingdienst is verstrekt.

Let op!
Verzekeraars gaan een lijst opstellen van werkgevers die 'tijdig' hebben aangegeven per 1 januari 2017 eigenrisicodrager voor het gehele WGA-risico te willen blijven. De Belastingdienst kan deze lijst controleren en hanteren om werkgevers toe te staan per 1 juli 2018 weer eigenrisicodrager te worden.

5.10 Langere termijn ziekteaangifte eigenrisicodragers

De termijnen voor het doen van ziekteaangifte en herstelmeldingen aan het UWV door werkgevers die eigenrisicodrager zijn voor de Ziektewet, zijn per 1 januari 2018 verruimd.

Bent u eigenrisicodrager voor de Ziektewet, dan golden voor u dezelfde termijnen voor het doen van ziekteaangifte en herstelmeldingen als voor werkgevers die geen eigenrisicodrager zijn. Die termijnen zijn vrij kort, omdat het UWV naar aanleiding van een melding een Ziektewetuitkering moet gaan uitkeren. Als eigenrisicodrager bent u echter zelf verantwoordelijk voor het uitkeren van een Ziektewetuitkering en stelt u zelf het recht, de hoogte en de duur daarvan vast. Het UWV heeft dus bij eigenrisicodragende werkgevers een veel beperktere rol dan bij niet-eigenrisicodragende werkgevers.

Let op!
Bij werkgevers die eigenrisicodrager zijn, heeft het UWV een meer controlerende rol, aangezien de instantie wel eindverantwoordelijk is voor de uitvoering van de Ziektewet. Als de eigenrisicodrager zijn rol niet of niet goed heeft vervuld, neemt het UWV de verstrekking van de Ziektewetuitkering op kosten van de eigenrisicodrager over.

Verruiming ziekteaangiftetermijn
Vanwege de beperktere rol van het UWV in de eerste fase van het ziekteproces, wil het kabinet voor eigenrisicodragers de termijn voor het doen van de ziekteaangifte verruimen naar zes weken vanaf de datum dat het dienstverband wordt beëindigd. Op 28 november 2017 is dit wetsvoorstel aangenomen.

Let op!
Bij nawerking valt de eerste ziektedag van de voormalig werknemer binnen vier weken nadat het dienstverband is beëindigd. De aangiftetermijn van zes weken begint dan te lopen vanaf de eerste ziektedag.

De verruimde ziekteaangiftetermijn geeft u ook de mogelijkheid om de ziekte en het herstel tegelijkertijd te melden, als het herstel binnen zes weken plaatsvindt. Een herstelmelding mag echter

niet eerder worden gedaan dan de ziekmelding. Worden de ziekteaangifte en het herstel apart gemeld, dan geldt voor de herstelmelding een termijn van twee dagen nadat de (ex-)werknemer zich bij u beter heeft gemeld.

5.11 WBSO-vereenvoudiging voor werkgevers op komst

In de Belastingplannen voor 2018 is een vereenvoudiging opgenomen voor de WBSO. Als innovatieve werkgever kunt u in 2019 eenvoudiger de gerealiseerde S&O-uren en gemaakte kosten en uitgaven doorgeven aan de Rijksdienst voor Ondernemend Nederland (RVO.nl).

Verplichte mededeling
De voorgestelde vereenvoudiging is een administratieve lastenverlichting. Wanneer u gebruik heeft gemaakt van de WBSO (Wet Bevordering Speur- en Ontwikkelingswerk), moet u binnen drie kalendermaanden na afloop van het aanvraagjaar de gerealiseerde uren aan speur- en ontwikkelingswerk (S&O-uren) en de gerealiseerde kosten en uitgaven (als u heeft gekozen voor 'werkelijke kosten en uitgaven') doorgeven aan RVO.nl. Deze verplichte WBSO-mededeling moet nu nog per afgegeven S&O-verklaring, maar dat gaat veranderen. De mededeling kan straks voor alle in een kalenderjaar afgegeven S&O-verklaringen gezamenlijk.

Voor de in 2017 ontvangen S&O-verklaringen blijft de verplichte mededeling nog zoals die nu is. U moet dus vóór 1 april 2018 de gemaakte uren (en eventuele kosten en uitgaven) doorgeven per S&O-verklaring.

Let op!
Bent u zelfstandig ondernemer, dan hoeft u alleen een mededeling te doen als u in een jaar minder dan 500 S&O-uren heeft gerealiseerd.

6 AVG-privacyregels

Op 25 mei 2018 wordt definitief de Algemene Verordening Gegevensbescherming (AVG) van toepassing. De AVG gaat de Wet bescherming persoonsgegevens (Wbp) die per diezelfde datum komt te vervallen, vervangen. De AVG brengt nieuwe verplichtingen en verantwoordelijkheden met zich mee. Alle bedrijven en organisaties die werken met persoonsgegevens moeten zich voorbereiden op deze AVG, dus ook kleine mkb'ers en zzp'ers.

Als de AVG van toepassing is, heeft u als organisatie meer verplichtingen bij het verwerken van persoonsgegevens. De AVG legt namelijk meer nadruk gelegd op de verantwoordelijkheid van u als organisatie om aan te tonen dat u zich aan de wet houdt. Dit heet de verantwoordingsplicht.

Verantwoordingsplicht
De verantwoordingsplicht houdt in dat u moet kunnen aantonen dat u de juiste organisatorische en technische maatregelen heeft genomen om aan de AVG te voldoen. Maar de AVG biedt u als organisatie tegelijkertijd meer instrumenten die u helpen om de wet na te leven. Bijvoorbeeld modelbepalingen voor doorgifte van persoonsgegevens.

Als organisatie kunt u nu al stappen ondernemen om straks klaar te zijn voor de AVG. Onderzoek alvast of u uw huidige processen, diensten en goederen op bepaalde punten moet aanpassen om te voldoen aan de AVG. De Autoriteit Persoonsgegevens heeft de tien belangrijkste stappen voor u op een rijtje gezet.

Nieuwe privacyrechten
Naast versterking van de bestaande rechten krijgen mensen door de AVG een aantal aanvullende rechten, zoals het recht op inzage en het recht op dataportabiliteit.

Recht op inzage
Mensen kunnen een organisatie vragen of deze persoonsgegevens van hen heeft vastgelegd. Hiervoor hoeven zij geen reden aan te geven. Vraagt iemand om inzage, dan moet de organisatie diegene op een duidelijke en begrijpelijke manier laten weten of de organisatie zijn persoonsgegevens gebruikt en zo ja:

- om welke gegevens het gaat;
- wat het doel is van het gebruik;
- aan wie de organisatie de gegevens eventueel heeft verstrekt;
- wat de herkomst is van de gegevens, als deze bekend is.

Het recht op inzage betreft overigens alleen inzage in iemands eigen gegevens.

Recht op dataportabiliteit
Dit betekent dat mensen straks (onder bepaalde voorwaarden) het recht hebben om van de organisatie hun persoonsgegevens in een standaardformaat te ontvangen. Zo kunnen zij hun gegevens makkelijk doorgeven aan een andere leverancier van dezelfde soort dienst. Zij kunnen zelfs eisen dat de organisatie hun persoonsgegevens direct doorstuurt aan de nieuwe dienstverlener, als dat (technisch) mogelijk is.

De gegevensverwerking uitbesteed?
Indien u de gegevensverwerking heeft uitbesteed aan een verwerker, dan dient u te beoordelen in hoeverre de overeenkomst voldoet aan de eisen die de AVG aan een overeenkomst met de verwerker stelt. Het is belangrijk om tijdig wijzigingen aan te brengen.

In de verwerkersovereenkomst dient onder andere het volgende aan bod te komen:

1. Algemene beschrijving van de aard en het doel van de verwerking, soort persoonsgegevens en rechten en plichten van u.
2. Instructies ten aanzien van de verwerking.
3. Geheimhoudingsplicht voor werknemers in dienst van of werkzaam voor de verwerker.
4. Beveiliging: passende technische en organisatorische maatregelen.
5. Subverwerkers: niet zonder toestemming.
6. Privacyrechten: recht op inzage, correctie, vergetelheid en dataportabiliteit.
7. Andere verplichtingen: melden datalekken, uitvoeren data protection impact assessment en dataminimalisatie.
8. Gegevens verwijderen: niet langer bewaren dan noodzakelijk.
9. Audits: medewerking verlenen.

Bewaartermijn
Uitgangspunt bij de AVG is dat gegevens niet langer bewaard mogen worden dan noodzakelijk is voor het doel van de verwerking. Een termijn wordt daarbij niet genoemd, aangezien dit per geval kan verschillen. Wel worden in andere wetten concrete bewaartermijnen genoemd.
Onder de AVG moet in ieder geval het volgende geregeld worden ten aanzien van de bewaartermijn:

- Van tevoren bepaalt u hoe lang u de persoonsgegevens bewaart. Als dat niet mogelijk is, bepaalt u in elk geval de criteria voor het vaststellen van de bewaartermijn. De bewaartermijn of de criteria legt u vast in een bewaarbeleid.
- De bewaartermijnen moeten worden vastgelegd, bijvoorbeeld in een register van verwerkingen.
- De betrokkenen (de mensen van wie u gegevens verwerkt) informeert u over de bewaartermijnen. Bijvoorbeeld via een privacyverklaring op uw website.

Langere bewaartermijn
In een aantal situaties mogen, onder voorwaarden, gegevens langer worden bewaard dan noodzakelijk is voor het oorspronkelijke doel van de verwerken. U kunt daarbij denken aan gegevens die onder andere van belang zijn voor wetenschappelijk of historisch onderzoek, voor statistische doeleinden of voor het algemeen belang.

Let op!
Na afloop van de verwerkingsdiensten verwijdert de verwerker de gegevens. Of bezorgt hij deze aan u terug als u dat wilt. Ook verwijdert hij kopieën. Dit is slechts anders als de verwerker wettelijk verplicht is de gegevens te bewaren.

Tip:
Kijk op de website van de Autoriteit Persoonsgegevens voor meer informatie.

7 Arbeidsrecht en varia

7.1 Wijzigingen Wet Minimumloon en minimumvakantiebijslag

In 2018 verandert de Wet Minimumloon en minimumvakantiebijslag (WML) ten aanzien van het betalen van het minimumloon bij overwerk (meerwerk) en stukloon.

7.1.1 Minimumloon bij overwerk (meerwerk)

Vanaf 1 januari 2018 moet u ook gemiddeld minstens het minimumloon betalen voor overwerkuren. Verricht uw werknemer langer arbeid dan de normale arbeidsduur, dan hoort hij ook voor deze extra uren gemiddeld minstens het minimumloon te verdienen. Dat geldt ook als uw werknemer in deeltijd werkt en extra uren maakt.

Zijn er uitzonderingen?
Extra uren kunnen worden gecompenseerd in betaalde vrije tijd als dit in de cao staat en deze compensatie schriftelijk is afgesproken met de werknemer. Om voldoende tijd te bieden aan sociale partners om deze mogelijkheid in de cao op te nemen, is tot 31 december 2018 schriftelijke overeenstemming met de werknemer voldoende. Deze uren moet de werknemer uiterlijk vóór 1 juli van het daaropvolgende kalenderjaar opnemen of moeten aan de werknemer worden uitbetaald. Als het dienstverband wordt beëindigd, moet u de uren die u nog niet heeft gecompenseerd, uitbetalen. Bij compensatie van extra uren in betaalde vrije tijd moet de werkgever bijhouden wanneer de extra uren zijn opgebouwd en wanneer ze zijn gecompenseerd in betaalde vrije tijd. De manier waarop u dat doet, staat u vrij.

7.1.2 Minimumloon bij stukloon

Werknemers moeten voor ieder gewerkt uur gemiddeld minstens het minimumloon verdienen als u hun stukloon betaalt. Dit moet uit uw administratie blijken. Het is dus van belang dat u ook het aantal uren registreert dat de werknemers aan het werk zijn.

Uitzonderingen?
Voor bepaalde werkzaamheden in een sector is het mogelijk om af te wijken van de regels voor stukloon. Het gaat om werkzaamheden waarbij werkgevers onvoldoende toezicht kunnen houden op de werkzaamheden van een werknemer en de werknemer een zekere mate van vrijheid heeft om zelf de werkzaamheden in te richten. Om voor deze werkzaamheden toch een beloning te bepalen, kan via de Stichting van de Arbeid een verzoek worden ingediend bij de minister van Sociale Zaken en Werkgelegenheid om deze specifieke werkzaamheden uit te zonderen. Indien de werkzaamheden worden aangewezen, kunt u op basis van die vastgestelde sectorale stukloonnorm betalen.

7.1.3 Minimumloon voor opdrachtnemers

Het wettelijk minimumloon dat voor werknemers geldt, geldt vanaf 2018 ook voor opdrachtnemers die tegen beloning arbeid verrichten op basis van een overeenkomst. Het gaat dan concreet om de zogenaamde resultaatgenieters, dat wil zeggen werknemers die inkomsten genieten in het kader van resultaat uit overige werkzaamheden.

Let op!

Registreer het aantal uren dat een opdrachtnemer voor u werkt en de daarmee gemoeide beloning.

Tip:
Check de overeenkomst met uw opdrachtnemers en pas indien nodig het contract aan.

Uitzondering?
Het minimumloon geldt niet voor opdrachtnemers die werken in de zelfstandige uitoefening van beroep of bedrijf.

7.2 Vakantietoeslag over overwerkloon vanaf 2018

In de WML was voorheen een uitzondering opgenomen dat overwerk niet tot het loonbegrip behoorde. Dat betekende dat over overwerk geen vakantietoeslag (ook wel: vakantiebijslag of vakantiegeld genoemd) verschuldigd was. Dit is per 2018 veranderd.

Dit betekent dat wat vanaf 1 januari 2018 als overwerk wordt uitbetaald, ook met 8% vakantietoeslag verhoogd dient te worden.

Let op!
Er geldt geen uitzondering voor uren die in 2017 of eerder zijn gemaakt. Indien deze pas in 2018 worden uitbetaald, dient hierover ook 8% vakantietoeslag te worden berekend.

Tip:
Mocht u geen vakantietoeslag over het overwerk vóór 1 januari 2018 willen betalen, dan moet u de werknemers deze uren op laten nemen (dit mag ook na 1 januari 2018). Mochten de werknemers deze uren uiteindelijk niet (tijdig) opnemen, dan moet de uitbetaling alsnog inclusief vakantietoeslag plaatsvinden.

Uitzondering?
Wel kan onder omstandigheden van de bepalingen van de wettelijke minimumvakantiebijslag worden afgeweken. Zo kan in de cao worden afgesproken dat er geen recht is op vakantiebijslag of op een lager bedrag. In de cao kunnen derhalve afwijkende afspraken worden gemaakt, bijvoorbeeld dat er geen of minder recht is op vakantiebijslag over de overwerkvergoeding, mits deze voldoen aan de grenzen die in artikel 16 van de WML zijn opgenomen. Zo moet op grond van dat artikel de som van loon en vakantiebijslag wel ten minste 108% van het minimumloon zijn. Dit betekent dat een werknemer op minimumloonniveau in ieder geval recht heeft op een vakantiebijslag van 8% van zijn loon (inclusief overwerk).

Geen cao
Indien een werkgever niet gebonden is aan een cao, dient hij vakantiebijslag over de overwerkvergoeding te betalen en kan hij derhalve geen gebruikmaken van de mogelijke afwijking bij cao. Wel zou de werkgever zijn regeling (in overleg met OR en werknemers) zodanig kunnen aanpassen dat in de overwerktoeslag de vakantietoeslag is inbegrepen. Advies is dan wel om dit op de loonstrook uit te splitsen. Stel dat de toeslag 25% was, dan zou je dit uit moeten splitsen in 17% overwerktoeslag en 8% vakantietoeslag.

Tip:
Een werkgever kan met een werknemer wiens overeengekomen loon meer dan het drievoudige is van het wettelijk minimumloon schriftelijk overeenkomen dat de werknemer voor het meerdere geen recht heeft op vakantiebijslag dan wel recht heeft op een lager bedrag aan vakantiebijslag.

7.3 Transitievergoeding bij ontslag per 2018 omhoog

Sinds 1 juli 2015 bent u als werkgever een transitievergoeding verschuldigd wanneer een tijdelijke of vaste werknemer ten minste twee jaar bij u in dienst is geweest en zijn arbeidscontract op uw initiatief

is beëindigd. De transitievergoeding bent u ook verschuldigd wanneer u een zieke werknemer na twee jaar loondoorbetaling ontslaat.

Maximale vergoeding
De hoogte van de transitievergoeding is afhankelijk van het aantal jaren dat de werknemer in dienst is geweest en het maandsalaris. De vergoeding bedroeg in 2017 maximaal € 77.000 bruto, of een jaarsalaris als dat hoger is. Het maximale bedrag van € 77.000 is per 1 januari 2018 omhooggegaan naar € 79.000.

Ook heeft het nieuwe kabinet aangekondigd deze transitievergoeding op verschillende punten te willen veranderen. Zo vermeldt het Regeerakkoord dat al bij de start van een dienstverband transitievergoeding zal worden opgebouwd. Ook bestaat het voornemen de opbouw van de vergoeding na 10 jaar dienstverband te wijzigen. Mogelijk krijgen werkgevers een compensatie voor de transitievergoeding die betaald moet worden aan een langdurig arbeidsongeschikte werknemer.

Leeftijdsonderscheid bij werving personeel per 1 januari 2018 niet meer toegestaan
Van 1 januari 2014 tot en met 31 december 2017 was het werkgevers toegestaan vacatureteksten op te stellen waarin specifiek werd gevraagd naar jongeren tussen 18 en 27 jaar. De (tijdelijke) uitzondering was bedoeld om de jeugdwerkloosheid te bestrijden. De maatregel gold aanvankelijk tot 31 december 2016, maar was met een jaar verlengd. Overigens mocht er in vacatureteksten ook specifiek naar 50-plussers gevraagd worden.

Vanaf 1 januari 2018 is het echter niet langer toegestaan om dergelijk leeftijdsonderscheid te maken bij het werven van personeel. Het onderscheiden van leeftijd voor specifieke doelgroepen wordt dan gezien als leeftijdsdiscriminatie van andere doelgroepen.

Hoewel bij de samenstelling van deze nieuwsbrief de uiterste zorg is nagestreefd, wordt geen aansprakelijkheid aanvaard voor onvolledigheden of onjuistheden. Vanwege het brede en algemene karakter van de nieuwsbrief, is deze niet bedoeld om alle informatie te verschaffen die noodzakelijk is voor het nemen van financiële beslissingen. Verschijningsdatum: 12 januari 2018.